

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого»

Кафедра маркетинга и управления персоналом

**РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА
УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**

Учебный модуль по направлению подготовки
38.04.03 Управление персоналом
профиль Управление персоналом государственной и муниципальной службы
профиль Инновационные технологии управления персоналом
организации

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Принято на заседании
Ученого совета ИЭУ
« 17 » мая 2017 г.
Протокол № 5

Заместитель директора института
Т.В. Кудряшова Т.В. Кудряшова

РАЗРАБОТАЛ:
И.С. Алексина — доцент И.С. Алексина
« 11 » мая 2017 г.

Принято на заседании кафедры:
Протокол № 10 от 11 мая 2017 г.

Заведующий кафедрой
М.М. Омаров М.М. Омаров
« 11 » мая 2017 г.

Приложение А

Паспорт фонда оценочных средств

по учебному модулю Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом

для направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Модуль, раздел (в соответствии с РП)	Контролируемые компетенции (или их части)	ФОС	
		Вид оценочного средства	Количество вариантов заданий
Раздел 1. Трудовое право в современном обществе	ОК- 2 ОПК -9 ПК-8 ПК-9 ПК-10	Решение задач	50
Раздел 2. Трудовые отношения	ОК- 2 ОПК -9 ПК-8 ПК-9 ПК 10	Решение задач	75
Раздел 3 Условия труда	ОК- 2 ОПК -9 ПК-8 ПК-9 ПК-10	Решение задач, тест	75
Раздел 4 Раздел 4. Трудовые споры	ОК- 2 ОПК -9 ПК-8 ПК-9 ПК-10	Решение задач	50
Экзамен		Билеты	

Приложение А

Характеристика оценочного средства 1

РАЗНОУРОВНЕВЫЕ ЗАДАНИЯ

.1 Общие сведения об оценочном средстве

Выполнение студентами практических заданий является одним из видов текущего контроля и оценки их знаний, умений и навыков, уровня формирования компетенций учебного модуля «Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом».

Данное оценочное средство используется при проведении практических занятий по всем темам модуля во время аудиторной работы. Студентам предлагается выполнить предложенные задания под контролем преподавателя.

Максимальное количество баллов по темам 1.1 и 2.1 – по 10 баллов и темам 1.2 и 2.2 – по 20 баллов, всего по 4-м темам 60 баллов

Перед проведением оценки уровня формирования компетенций с помощью данного оценочного средства необходимо провести лекцию, которая закладывает у студентов компетентностную базу в области данной проблематики.

.2 Выполнение практических заданий в соответствии с паспортом ФОС осуществляется на основании методических издания Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом [Электронный ресурс]: методические указания к практическим занятиям и самостоятельной работе студентов / сост. И.С. Алексина; Новгород. гос. ун-т им. Ярослава Мудрого. - Великий Новгород, 2016. -20. – Режим доступа: <http://www.novsu.ru/study/umk/university/>

.3 Параметры оценочного средства

Предел длительности контроля	15 мин
Предлагаемое количество заданий из одного контролируемого раздела	1
Последовательность выборки заданий из каждого раздела	случайная
Критерии оценки:	
(баллов); (18-20 баллов), если	Практические задания выполнены верно. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены.
» (7-9 баллов); (14-17 баллов), если	Практические задания выполнены верно, но имеются незначительные погрешности в заданиях. Основные требования, предъявляемые к заданию, выполнены.
баллов); (10-13 баллов), если	Практические задания частично выполнены, имеются ошибки. Большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнено.

Общее количество баллов по 4-м темам – 60 баллов: оценка «удовлетворительно» 30-41 балл; «хорошо» 42-53 балла; «отлично» - 54-60 баллов.

Приложение Б

Характеристика оценочного средства 2 ТЕСТ

.1. Общие сведения об оценочном средстве

Выполнение тестирования является оценочным средством контроля аудиторной СРС и оценки знаний, умений и навыков студентов при освоении учебного модуля «Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом».

Тест проводится в часы аудиторной самостоятельной работы студентов. Количество баллов, полученных студентами за тестирование, зависит от количества правильных ответов.

Максимально количество баллов, которые может набрать студент за тест 20 баллов.

В рамках текущего контроля тест направлен на оценку знаний по темам:

Тест 1

Тема Рабочее время. Режим рабочего времени

Всего в базе тестовых заданий по модулю «Развитие трудового законодательства» 50 вопросов.

Комплекты готовых тестов, как оценочных средств, преподаватель формирует перед тестированием. В комплект тестов входят по 25 тестовых заданий.

База тестовых заданий учебного модуля «Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом».

.2 Дидактические единицы для теста 1.

Тема Рабочее время. Режим рабочего времени

Понятие рабочего времени и значение его правового регулирования. Особенности метода правового регулирования рабочего времени. Виды рабочего времени. Нормальная и сокращенная продолжительность рабочего времени. Неполное рабочее время. Понятие и виды рабочей недели, рабочей смены, рабочего дня. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней. Работа в ночное время. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Правовое регулирование сверхурочной работы (понятие сверхурочных работ, случаи их допущения, порядок разрешения). Режим и учет рабочего времени. Ненормированный рабочий день. Работа в режиме гибкого рабочего времени, сменная работа. Суммированный учет рабочего времени, вахтовый метод организации труда, разделение рабочего дня на части.

Дидактические единицы: рабочее время, ненормированный рабочий день, виды рабочего времени, сверхурочная работа.

Тесты
Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом»

Учебный модуль для направления подготовки
38.04.03 Управление персоналом
(профиль Управление персоналом государственной и муниципальной службы)
Тест по теме «Рабочее время. Режим рабочего времени»

1. Сколько часов нормальная продолжительность рабочей недели?

- а). 8
- б). 40
- в). 24
- г). 35

2. Соотнесите правильно (в неделю часов):

- | | |
|---|--------|
| 1) Для работников в возрасте до шестнадцати лет; | а). 36 |
| 2) Для работников, являющихся инвалидами I и II группы; | б). 24 |
| 3) Для работников с вредными условиями труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда | в). 35 |

1	2	3

Ответ:

3. По чьей просьбе работодатель обязан устанавливать рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю:

- а). Беременной женщины;
- б). Одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- в). Одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- г). Лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением

4. Сколько продолжительность ежедневной работы (смены) для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет?

- а). 6
- б). 8
- в). 7
- г). 5

5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню?

- а). Предоставлением работнику дополнительного времени отдыха;
- б). Не может превышать пяти часов;
- в). Уменьшается на один час;
- г). Оплачивается по нормам, установленным для сверхурочной работы

6. Ночное время – это время с

- а). 18 часов до 6 часов
- б). 19 часов до 7 часов
- в). 21 часа до 6 часов
- г). 22 часов до 6 часов

7. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на

- а). один час
- б). два часа
- в). один час без последующей отработки

8. К работе в ночное время не допускаются

- а). Беременные женщины;
- б). Работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений;
- в). Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- г). Инвалиды

9. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- а). При производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;
- б). При производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- в). Для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником;
- г). При производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи

10. Не допускается привлечение к сверхурочной работе

- а). Женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- б). Инвалидов;
- в). Беременных женщин;
- г). Работников в возрасте до восемнадцати лет

11. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника в год

- а). 80 часов
- б). 120 часов
- в). 100 часов
- г). 105 часов

12. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется?

- а). по решению руководителя;
- б). по просьбе работника;
- в). по соглашению сторон

13. Сменная работа – работа...

- а). в две смены;
- б). в три смены;
- в). в четыре смены

14. Что является видами времени отдыха:

- а). выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- б). отпуска;
- в). перерывы в течение рабочего дня (смены);
- г). ежедневный (междусменный) отдых;
- д). нерабочие праздничные дни

15. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть:

- а). менее 40 часов;
- б). менее 42 часов;
- в). менее 35 часов;
- г). менее 36 часов

16. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- а). для продолжения работы при неявке сменяющего работника;
- б). для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- в). для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества

17. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью:

- а). 29 календарных дней;
- б). 28 календарных дней;

- в). 56 календарных дней;
- г). 14 календарных дней

18. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- а). женщинам, имеющих детей в возрасте до пяти лет;
- б). работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда;
- в). работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- г). работникам с ненормированным рабочим днем

19. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется:

- а). коллективным договором;
- б). Правительством РФ;
- в). правилами внутреннего трудового распорядка;
- г). по результатам специальной оценки условий труда

20. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- а). время фактической работы;
- б). время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;
- в). время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- г). время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года

21. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается:

- а). период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;
- б). время фактической работы;
- в). фактически отработанное в соответствующих условиях время

22. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении

- а). два месяца его непрерывной работы у данного работодателя;
- б). шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя;
- в). в любой период, когда попросит работник

23. График отпусков обязателен:

- а). для работника;
- б). для работодателя;
- в). для работника и работодателя

24. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем:

- а). за неделю до его начала;
- б). за месяц до его начала;
- в). за две недели до его начала

25. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- а). исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- б). временной нетрудоспособности работника;
- в). в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами

Параметры оценки выполнения теста

Условия оценки теста	
Предел длительности контроля знаний	мин.
Предлагаемое количество тем	вопросов из комплекта для тестирования
Последовательность выборки тем	Выборка тестовых вопросов производится по усмотрению преподавателя.
Критерии оценки:	
«5» (40-45 баллов), если	18-20 правильных ответов
«4» (31 -39 баллов), если	правильных ответов
«3» (5-6 балла), если	правильных ответов

Приложение Ж
Характеристика оценочного средства 5

БИЛЕТЫ

.1. Общие сведения об оценочном средстве. Вопросы в билетах служат для проверки результатов обучения в целом и в полной мере позволяют оценить совокупность приобретенных студентом общих и профессиональных компетенций.

Параметры оценки ответов

Условия проведения экзамена	
Предел длительности контроля знаний	20 мин.
Предлагаемое количество вопросов	
Последовательность выборки вопросов	случайная
Критерии оценки:	
45-50 баллов «5», если	-дал развернутый ответ на 2 вопроса; -показал глубокие знания и понимание теоретического содержания дисциплины; -полно, ясно, понятно, аргументировано изложил материал - правильно выполнил практическое задание
35-44 балла «4», если	-дал достаточно развернутый ответ на 2 вопроса; -показал знание и понимание теоретического содержания курса с незначительными пробелами; -не достаточно аргументировано изложил материал; -проявил готовность применять навыки использования теоретических знаний и положений - выполнил практическое задание с ошибками
25-34 балла «3», если	-дал недостаточно развернутый ответ на 2 вопроса; -не достаточно аргументировано изложил материал; -не проявил готовность применять навыки использования теоретических знаний и положений - не правильно выполнил практическое задание
до 25 баллов	-дал ответ на один вопрос и менее

Критерии оценки качества освоения студентами учебного модуля:

- «отлично» (90 % -100 %) - 270 - 300 баллов
- «хорошо» (70 % - 89 %) - 210- 269 баллов
- «удовлетворительно» (50 % - 69 %) - 150-209 баллов
- «неудовлетворительно» (менее 50 %) - до 150 баллов.

Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого
Кафедра маркетинга и управления персоналом

Экзаменационный билет № 1

М

о

Для направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом

у

л

1. Понятие, предмет и метод трудового права.

ь

2. Льготы по рабочему времени для лиц, совмещающих работу с обучением.

3. Задача № 1.

Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом»

Принят на заседании КМУП. Протокол № ____ от ____

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой _____ М.М. Омаров

Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого
Кафедра маркетинга и управления персоналом

Экзаменационный билет № 2

М

о

Для направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом

у

л

1. Понятие трудового права, как отрасли права. Функции и система трудового права.

2. Понятие заработной платы. Метод правового регулирования заработной платы,

Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом»

3. Задача № 2.

Принят на заседании КМУП. Протокол № ____ от ____

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой _____ М.М. Омаров

Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого
Кафедра маркетинга и управления персоналом

Экзаменационный билет № 3

М
о
у
л
ь

Для направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом

1. Понятие трудового права, как отрасли права. Функции и система трудового права. Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом»
2. Понятие заработной платы. Метод правового регулирования заработной платы, формы и системы заработной платы.
3. Задача №3.

Принят на заседании КМУП. Протокол № _____ от _____

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой _____ М.М. Омаров

Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого
Кафедра маркетинга и управления персоналом

Экзаменационный билет № 4

М
о
у
л
ь

Для направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом

1. Понятие и виды источников трудового права.
2. Оплата труда: понятие, системы. Тарифная система.
3. Задача № 4.

Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом»

Принят на заседании КМУП. Протокол № _____ от _____

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой _____ М.М. Омаров

Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого
Кафедра маркетинга и управления персоналом

Экзаменационный билет № 5

М
о
у
л

Для направления подготовки **38.04.03 Управление персоналом**

- ь 1. Коллективные договоры и соглашения: значение и порядок заключения.
2. Гарантийные и компенсационные выплаты и доплаты.
Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом»

Принят на заседании КМУП. Протокол № ____ от ____

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой _____ М.М. Омаров

Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого
Кафедра **маркетинга и управления персоналом**

Экзаменационный билет № 6

М
о
у
л

Для направления подготовки **38.04.03 Управление персоналом**

- л 1. Понятие, стороны, содержание и структура коллективного договора.
ь 2. Льготы для работников, совмещающих работу с обучением.
3. Задача № 6.

Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом»

Принят на заседании КМУП. Протокол № ____ от ____

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой _____ М.М. Омаров

Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого
Кафедра **маркетинга и управления персоналом**

Экзаменационный билет № 7

Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом»

Для направления подготовки **38.04.03 Управление персоналом**

1. Органы внутренних дел как субъекты трудового права.
2. Удержания из заработной платы. Охрана заработной платы при удержаниях.
3. Задача № 7.

Принят на заседании КМУП. Протокол №____ от _____

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой _____ М.М. Омаров

Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого
Кафедра **маркетинга и управления персоналом**

Экзаменационный билет № 8

М

о

Для направления подготовки **38.04.03 Управление персоналом**

у

л

ь 1. Гражданин (работник) как субъект трудового права.

2. Дисциплинарная ответственность и ее виды.

Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом»

3. Задача № 9.

Принят на заседании КМУП. Протокол №____ от _____

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой _____ М.М. Омаров

Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого
Кафедра **маркетинга и управления персоналом**

Экзаменационный билет № 9

М

о

Для направления подготовки **38.04.03 Управление персоналом**

у

л

ь

Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом»

1. Профсоюзные и иные представительные органы работников на предприятии как субъекты трудового права.
2. Правовое регулирование трудовой дисциплины. Дисциплинарный проступок и его состав. Виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения.
3. Задача № 9.

Принят на заседании КМУП. Протокол №____ от _____

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой _____ М.М. Омаров

Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого
Кафедра маркетинга и управления персоналом

Экзаменационный билет № 10

М

о

Для направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом

у

л

ь 1. Трудовой коллектив как субъект трудового права.

2. Дисциплинарная ответственность и ее виды.

Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом»

3. Задача № 10.

Принят на заседании КМУП. Протокол №____ от _____

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой _____ М.М. Омаров

Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого
Кафедра маркетинга и управления персоналом

Экзаменационный билет № 11

М

о

Для направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом

у

л

ь 1. Трудовой коллектив как субъект трудового права.

ь

Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом»

2. Правовое регулирование трудовой дисциплины. Дисциплинарный проступок и его состав. Виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения.
3. Задача № 11.

Принят на заседании КМУП. Протокол №_____ от _____

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой _____ М.М. Омаров

Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого
Кафедра маркетинга и управления персоналом

Экзаменационный билет № 12

М

о

Для направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом

у

1. Понятие и виды трудового правоотношения по трудовому праву. Основания возникновения, изменения и прекращения.
2. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом» работодателю.
3. Задача № 12.

Принят на заседании КМУП. Протокол №_____ от _____

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой _____ М.М. Омаров

Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого
Кафедра маркетинга и управления персоналом

Экзаменационный билет № 13

М

о

Для направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом

у

1. Организационно-управленческие правоотношения.
 2. Ответственность работодателя за ущерб, причиненный жизни и здоровью работника.
- Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом»

3. Задача № 13.

Принят на заседании КМУП. Протокол №_____ от _____

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой _____ М.М. Омаров

Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого
Кафедра маркетинга и управления персоналом

Экзаменационный билет № 14

М

о

Для направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом

У

л 1. Работодатели как субъекты трудового права.

ь 2. Государственная политика и государственное управление в области
охраны труда.

Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом»

3. Задача № 14.

Принят на заседании КМУП. Протокол №_____ от _____

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой _____ М.М. Омаров

Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого
Кафедра маркетинга и управления персоналом

Экзаменационный билет № 15

М

о

Для направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом

У

л 1. Понятие и виды трудового правоотношения по трудовому праву. Основания
ь возникновения, изменения и прекращения.

2. Государственный надзор за соблюдением законодательства о труде и правил
Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом»
по охране труда, органы надзора и их компетенция.

3. Задача № 15.

Принят на заседании КМУП. Протокол №_____ от _____

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой _____ М.М. Омаров

Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого
Кафедра маркетинга и управления персоналом

Экзаменационный билет № 16

М

о

Для направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом

у

л 1. Время отдыха: понятие и виды. Отпуска без сохранения заработной
б платы: основания и порядок предоставления.

2. Индивидуальные трудовые споры: понятие, общая характеристика, порядок
Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом»
их рассмотрения.

3. Задача № 16.

Принят на заседании КМУП. Протокол №_____ от _____

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой _____ М.М. Омаров

Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого
Кафедра маркетинга и управления персоналом

Экзаменационный билет № 17

М

о

Для направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом

у

л 1. Время отдыха: понятие и виды. Отпуска без сохранения заработной
б платы: основания и порядок предоставления.

2. Забастовка: понятие, порядок проведения. Незаконная забастовка.
Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом»
3. Задача № 17.

Принят на заседании КМУП. Протокол №_____ от _____

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой _____ М.М. Омаров

Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого

Кафедра маркетинга и управления персоналом

Экзаменационный билет № 18

М

о

Для направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом

У

л 1. Рабочее время: понятие, виды. Сверхурочная работа. Порядок привлечения к
ь сверхурочной работе.

2. Порядок разрешения коллективных трудовых споров.
Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом»

3. Задача № 18.

Принят на заседании КМУП. Протокол № ____ от _____

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой _____ М.М. Омаров

Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого

Кафедра маркетинга и управления персоналом

Экзаменационный билет № 19

М

о

Для направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом

У

л 1. Дополнительные основания прекращения трудового договора с некоторыми
ь категориями работников. Оформление увольнения, производство расчета.

2. Виды трудовых споров и их подведомственность.
Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом»

3. Задача № 19.

Принят на заседании КМУП. Протокол № ____ от _____

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой _____ М.М. Омаров

Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого
Кафедра маркетинга и управления персоналом

Экзаменационный билет № 20

М

о

Для направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом

у

л 1. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Оформление
ь увольнения. Выходное пособие.

2. Ответственность за нарушение трудового законодательства.

Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом»

3. Задача № 20.

Принят на заседании КМУП. Протокол № ____ от ____

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой _____ М.М. Омаров

Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого
Кафедра маркетинга и управления персоналом

Экзаменационный билет № 21

М

о

Для направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом

у

л 1. Дополнительные основания прекращения трудового договора с некоторыми
ь категориями работников. Оформление увольнения, производство расчета.

2. Понятие, основания и условия наступления полной материальной
Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом»
ответственности по трудовому праву. Коллективная материальная
ответственность.

3. Задача № 21.

Принят на заседании КМУП. Протокол № ____ от ____

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой _____ М.М. Омаров

Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого
Кафедра маркетинга и управления персоналом

Экзаменационный билет № 22

М
о

Для направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом

у

л

1. Основания прекращения трудового договора.

б 2. Право работника на охрану труда и его гарантии.

3. Задача №22.

Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом»

Принят на заседании КМУП. Протокол № ____ от ____

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой _____ М.М. Омаров

Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого
Кафедра маркетинга и управления персоналом

Экзаменационный билет № 23

М
о

Для направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом

у

л

б 1. Расторжение трудового договора по инициативе работника. Правовые последствия нарушения порядка расторжения.

Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом»

~~2. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный работнику.~~

3. Задача № 23.

Принят на заседании КМУП. Протокол № ____ от ____

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой _____ М.М. Омаров

Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого
Кафедра маркетинга и управления персоналом

Экзаменационный билет № 24

М

о

Для направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом

у

- л 1. Трудовой коллектив как субъект трудового права.
ь 2. Порядок разрешения коллективных трудовых споров.
3. Задача № 24.

Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом»

Принят на заседании КМУП. Протокол № ____ от ____

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой _____ М.М. Омаров

Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого
Кафедра маркетинга и управления персоналом

Экзаменационный билет № 25

М

о

Для направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом

у

- л 1. Дополнительные основания прекращения трудового договора с некоторыми
ь категориями работников. Оформление увольнения, производство расчета.

Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом»

2. Понятие, основания и условия наступления полной материальной
ответственности по трудовому праву. Коллективная материальная
ответственность.

3. Задача № 25.

Принят на заседании КМУП. Протокол № ____ от ____

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой _____ М.М. Омаров

Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого
Кафедра маркетинга и управления персоналом

Экзаменационный билет № 26

М

о

Для направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом

у

л

ь 1. Право граждан на обеспечение занятости и трудоустройство.

2. Обязанности работодателя и работника в сфере охраны труда.

Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом»

~~3. Задача № 26.~~

Принят на заседании КМУП. Протокол № ____ от ____

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой _____ М.М. Омаров

Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого
Кафедра маркетинга и управления персоналом

Экзаменационный билет № 27

М

о

Для направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом

у

л

ь 1. Время отдыха: понятие и виды. Отпуска без сохранения заработной платы: основания и порядок предоставления.

Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом»

~~2. Ответственность за нарушение трудового законодательства.~~

3. Задача № 27.

Принят на заседании КМУП. Протокол № ____ от ____

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой _____ М.М. Омаров

Задачи

Задача 1

В ходе проверки деятельности ОАО «Вымпел» на предмет соблюдения законодательства о труде государственным инспектором труда было установлено, что Правилами внутреннего трудового распорядка для всех работников общества определен следующий режим рабочего времени: продолжительность рабочего дня — 8 часов в день, с 7.30 до 16.00 с перерывом на обед продолжительностью 30 минут, выходные дни - суббота и воскресенье. Помимо Правил внутреннего трудового распорядка, режим рабочего времени никакими иными документами, в том числе трудовыми договорами, не установлен.

Руководством ОАО «Вымпел» текущей датой издан приказ о том, что в связи с сезонным увеличением количества заказов на продукцию через 2 недели продолжительность рабочего дня всех работников будет увеличена на 1 час вплоть до сезонного спада количества заказов.

Законны ли действия руководства?

Задача 2

Работодатель принимает работника на работу на должность, по которой в организации предусмотрен график работы с 9 до 18 часов (8 часов и 1 час перерыв на обед). Работник в связи с личными обстоятельствами просит принять его на условиях неполного рабочего времени — с 9 до

16 часов (7 часов и 1 час перерыв на обед) с понедельника по пятницу.

Вправе ли работодатель принять работника на указанных условиях? В каких случаях работодатель обязан установить работнику неполное рабочее время? При работе на условиях неполного рабочего времени вправе ли работодатель привлекать работника к сверхурочной работе и какая работа будет считаться для работника сверхурочной при указанном режиме — свыше 35 или 40 часов в неделю?

Задача 3

В связи с необходимостью завершения работы по укладке асфальта на участке скоростной трассы руководитель бригады отдал распоряжение остаться всем укладчикам на работе до завершения работы на участке. В связи с этим

распоряжением указанные работники проработали на 4 часа больше своей ежедневной нормы рабочего времени. На вопрос работников о том, как будет компенсирована переработка, прораб ответил, что, поскольку материал для укладки был доставлен с нарушением графика и первую половину рабочего дня они в связи с этим находились в простое, оплата за дополнительные часы им не полагается.

Имела ли место в данном случае сверхурочная работа? Вправе ли прораб в сложившейся ситуации давать распоряжение о продолжении работы? Подлежит ли в указанном случае переработка дополнительной оплате?

Задача 4

В выборный орган первичной профсоюзной организации завода обратилась кладовщица Михеева с просьбой установить ей, как одинокой матери, имеющей ребенка в возрасте 10 лет, скользящий (гибкий) график работы. Она пояснила, что начальник цеха отказал в ее просьбе, ссылаясь на то, что на склад рабочие обращаются постоянно и потому присутствие ее на складе необходимо в течение всего рабочего дня.

Кем решается вопрос о введении скользящего (гибкого) графика работы для конкретного работника? В чем суть данного режима работы? Вправе ли одинокая мать требовать установления такого режима?

Задача 5

Приказом руководителя автобусного парка для водителей автобусов был установлен режим, согласно которому продолжительность их рабочей смены делилась на две части с пятичасовым перерывом между ними. Часть водителей, считая, что администрация не вправе без их согласия вводить такой длительный перерыв и требовать, чтобы они, по сути, дважды выходили на работу в течение смены, обратились с жалобой о нарушении своих трудовых прав в орган федеральной инспекции труда.

Обоснованы ли требования работников? Возможен ли такой режим работы и при каких условиях? Каков порядок его введения?

Задача 6

В выборный орган первичной профсоюзной организации станции

техобслуживания обратился руководитель станции, желая учесть его мнение в связи с привлечением к сверхурочным работам слесарей, в том числе несовершеннолетних Иванова и Кузнецова и инвалида труда Темникова. Руководитель указал, что они дали согласие работать сверхурочно.

Правильно ли поступил руководитель?

Задача 7

Гражданка Сеницына была принята на работу на должность секретаря с испытательным сроком три месяца. Против установления ей испытания она не возражала. В течение испытательного срока ею был допущен ряд ошибок в работе, поэтому за день до окончания испытания инспектор отдела кадров объявила Сеницыной о том, что ее увольняют как не выдержавшую испытания. Сеницына не согласилась с таким решением и предъявила справку о том, что находится на пятом месяце беременности.

Может ли быть Сеницына уволена с работы по результатам испытания?

Задача 8

Уволенному в запас из армии Савельеву было отказано в приеме на работу в качестве проводника на том основании, что по решению начальника отделения железной дороги на эти должности принимаются только женщины. Суд, куда обратился Савельев, отказал ему в приеме заявления и рекомендовал обратиться в управление железной дороги. В управлении кадров железной дороги подтвердили правильность решения начальника отделения железной дороги и его обоснованность.

Разрешите дело по существу.

Задача 9

Ульянова предъявила иск к ООО «Эллипс» о признании отношений трудовыми, внесении записей в трудовую книжку о приеме и увольнении по трудовому договору. Ульянова указывала, что 5 марта 2013 г. при заключении трудового договора она оговорила основные условия при поступлении к ответчику на должность юрисконсульта. Однако 6 марта 2013 г. ей был представлен проект договора на возмездное оказание услуг, который она отказалась подписывать.

Распоряжением директора от 1 сентября 2013 г. № 1 договор от 6 марта 2013 г. с нею был расторгнут, после чего она обратилась в суд.

Разрешите спор.

Задача 10

Старший бухгалтер лесоторговой базы Романова была переведена на основании п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ на работу в вышестоящую организацию — объединение по производству тары на должность заместителя главного бухгалтера с месячным испытательным сроком. Через три недели после оформления приема на работу работодатель предложил Романовой вернуться на прежнюю работу в лесоторговую базу «в связи с недостаточным опытом руководящей работы». От перевода работница отказалась, после чего был издан приказ об увольнении Романовой по ст. 71 ТК РФ как не выдержавшей испытание. С таким приказом она не согласилась и обратилась в суд за разрешением возникшего трудового спора.

Законно ли увольнение Романовой?

Задача 11

Ручьева обратилась с просьбой принять ее на работу экономистом. Работодатель, узнав, что у Ручьевой двое детей (2 года и 7 лет), отказал ей в приеме на работу.

Может ли Ручьева обжаловать отказ в приеме на работу? В каких случаях отказ в приеме на работу признается необоснованным? На основании чего?

Задача 12

Тимофеев был принят в автокомбинат № 5 водителем легковой автомашины. Приказом по автокомбинату он был перемещен для работы на автобусе. Тимофеев отказался от работы на автобусе.

Правомерен ли отказ Тимофеева? Является ли законным данный перевод на другую работу?

Задача 13

В связи с болезнью врача и фельдшера сельского медицинского пункта главный врач районного отдела здравоохранения приказал врачу районной больницы Родиной и фельдшеру Паникиной выехать в сельский медицинский

пункт и заменить заболевших медицинских работников.

Родина обратилась в областной департамент здравоохранения с просьбой отменить этот приказ, так как у нее две дочери-школьницы, за которыми нужен уход, а сельский медицинский пункт расположен в 30 км от райцентра.

Что в данном случае имеет место — перевод или командировка? В чем их отличие? Как следует разрешить жалобу Родиной?

Задача 14

В связи с катастрофой природного характера директор магазина своим приказом перевел бухгалтера Сергееву, юрисконсульта Новожилова и всех работников планового отдела на работы по ликвидации последствий стихийного бедствия.

Указанные выше работники отказались от выполнения указанных работ, мотивируя это тем, что имеет место перевод на не обусловленную трудовым договором работу.

Правомерны ли действия работодателя?

Задача 15

Елисеева работала в государственном унитарном предприятии в качестве ландшафтного дизайнера. Директор предприятия своим приказом перевел ее на работу по уборке городских озеленений. Однако Елисеева отказалась от данного перевода, за что была уволена с работы.

Не согласившись с решением директора, она обратилась в суд с иском о восстановлении на прежней работе.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 16

Данилов работал сторожем на хлебозаводе. В связи с производственной аварией он был переведен рабочим в бригаду по приемке готовой продукции, при этом его заработная плата увеличилась в два раза. Однако Данилов отказался от перевода. Директор хлебозавода предложил ему написать заявление об увольнении по собственному желанию. Данилов такое заявление написал и был уволен через две недели. Через неделю после увольнения он решил вернуться на работу, но в

приеме на работу ему было отказано. Данилов обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Как должно быть решено это дело в суде?

Задача 17

В связи с производственной аварией в ремонтном цехе токаря IV разряда Изотова перевели в грузчики на 2 месяца. В прокатном цехе из-за болезни разнорабочего слесаря Большакова без его согласия перевели в разнорабочие.

Изотов и Большаков обратились в КТС с жалобами на незаконный перевод.

Каковы основания и условия перевода работника на другую работу по инициативе работодателя? Правомерны ли действия работодателя?

Задача 18

Можно ли перевести работника, работающего по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, на работу по срочному трудовому договору?

Задача 19

Воспитательница детского сада Шикунова обратилась к работодателю с заявлением об увольнении по собственному желанию. К моменту увольнения Шикунова была беременна. На пятый день после подачи заявления она обратилась к работодателю с просьбой вернуть ей заявление, так как изменила свое намерение расторгнуть трудовой договор.

Однако Шикуновой отказали в возврате заявления, и по истечении двух недель был издан приказ о ее увольнении.

Правомерны ли действия работодателя? Решите спор по существу

Задача 20

Бухгалтер Макеева 18 августа 2012 г. подала заявление об увольнении с работы по собственному желанию. 20 августа 2012 г. она заболела. Во время пребывания Макеевой в больнице 10 сентября 2012 г. был издан приказ о ее увольнении по собственному желанию с 20 августа 2012 г. Макеева обратилась в суд.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 21

Государственное унитарное предприятие «Корунд» было приватизировано и преобразовано в ОАО. Первое общее собрание акционеров приняло решение об увольнении всех работников, не являющихся акционерами.

Законно ли данное решение? Кто из работников и в каком порядке может быть уволен при смене собственника имущества организации?

Задача 22

Приказом по организации бухгалтер Ивушкин был уволен по собственному желанию. Ивушкин обратился в суд с иском, ссылаясь на то, что заявление об увольнении он не подавал. Представитель работодателя пояснил в суде, что Ивушкин, поссорившись со своим непосредственным начальником, пришел в отдел кадров и устно заявил, что больше работать не собирается. На следующий день, а также в последующие дни он на работу не вышел и был уволен по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. По данному факту Ивушкин разъяснил, что из-за конфликта на работе у него обострилась гипертоническая болезнь, он получил больничный лист, поэтому и не приходил на работу.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 23

Смирнов обратился в суд с иском к «Омскэлектро» о восстановлении на работе, оплате вынужденного прогула, возмещении морального вреда, указывая, что работал у ответчика по трудовому договору монтажником внутренних систем РЗУ IV разряда. Согласно медицинскому заключению, по состоянию здоровья ему был рекомендован легкий труд без подъема тяжестей на два месяца. От предложенной ему работодателем работы он отказался. Приказом истец был уволен по п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с отказом от перевода на другую работу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Смирнов считает увольнение незаконным, поскольку легкий труд ему был рекомендован временно.

Разрешите спор.

Задача 24

Иванов был принят на работу старшим продавцом магазина «Детское питание»

с двухмесячным испытательным сроком. После истечения этого срока с согласия Иванова испытательный срок был продлен еще на один месяц. В течение этого месяца Иванов дважды опоздал на работу, за что и был уволен по ст. 71 ТК РФ.

Иванов обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Сформулируйте решение суда.

Задача 25

Мальцева была уволена по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ приказом ИМНС по Центральному району г. Калининграда. Сравнительный анализ штатных расписаний инспекции на момент предупреждения о сокращении должности и увольнения показал, что фактически в результате реорганизации штатная численность налогового органа осталась неизменной.

Не согласившись с решением инспекции, Мальцева обратилась в суд с иском о восстановлении на работе.

Разрешите спор. Каков порядок расторжения трудового договора по п. 2.4. 1 ст. 81 ТК РФ?

Задача 26

Кузнецова работала начальником планово-финансового отдела в компании «Макс-Интернейшнл» с января 2001 г. 14 апреля 2013 г. она была уволена по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (сокращение штата). 12 мая

2013 г. Кузнецова обратилась в Тверской районный суд г. Москвы с иском о восстановлении на работе, взыскании заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. В исковом заявлении истица указала, что ответчик не предложил ей вакантную должность заместителя генерального директора — начальника планово-финансового отдела, введенную через месяц после предупреждения Кузнецовой о предстоящем увольнении. На эту должность был назначен новый работник, квалификация которого была ниже, чем у истицы.

Разрешите спор.

Задача 27

Харламова обратилась в суд с иском к налоговой инспекции об изменении даты увольнения. Суд установил, что в связи с возбуждением уголовного дела в

отношении истицы приказом инспекции от 15 февраля 2013 г. она была отстранена от занимаемой должности по постановлению следователя. Истица 5 марта 2013 г. (после вынесения приговора) подала заявление об увольнении по собственному желанию с

5 марта 2013 г., однако руководитель инспекции издал приказ об увольнении истицы с 15 февраля 2013 г. (т. е. со дня ее фактического отстранения от занимаемой должности, расценив факт отстранения как прекращение трудового договора).

Разрешите спор.